



Compte rendu du groupe de travail académique PIAL organisé à la demande de FO, le 1^{er} mars

Aucun document de travail n'avait été préalablement transmis pour cette réunion hybride, qui a démarré à 17 h pour finir à 19 h 30 et le sujet est loin d'être épuisé ...

Etaient présents pour l'administration : la secrétaire générale ; DRH ; DOS ; la conseillère technique ASH ; un IEN SH Meuse ; la Secrétaire Générale de L'IA de Moselle

FO était la seule organisation syndicale présente « pour de vrai » avec une AESH et un élu au CTA ;

Unsa ; Fsu ; Sgen étaient présents en visio

Le fil du GT a été un power point rendant compte, du point de vue de l'administration, de la situation et du fonctionnement actuels des PIAL, avec les aspects nécessitant – toujours de son point de vue – des améliorations. A partir de là, la parole est laissée aux OS sur chacun des points successifs présentés. Le document support de l'échange est censé nous être transmis.

Quelques données chiffrées importantes

Il existe **216** PIAL au total pour l'académie (62 en Meurthe-et-Moselle ; 86 en Moselle ; 46 dans les Vosges ; 22 dans la Meuse). Hormis quelques rares secteurs ruraux, les PIAL sont organisés autour d'un collègue.

Nous avons demandé à avoir la liste complète par département, avec pour chaque PIAL l'ensemble des communes concernées.

On nous a répondu que c'était possible – en nous rappelant que sur Partage étaient communiqués les arrêtés préfectoraux délimitant chacun des PIAL officiellement validés.

Budget

Concernant le budget, deux exercices distincts :

- les AESH CDI relevant du Titre 2 ; la gestion est assurée par la DSDEN de Moselle pour l'ensemble de l'académie.

- les ASH CDD relevant du hors titre 2 : la gestion est assurée par deux lycées mutualisateurs pour l'académie

Les moyens budgétaires correspondant à ces 2 titres sont alloués par le recteur aux IA, qui décident de leur ventilation par PIAL suivant les besoins estimés.

Il y a 4000 AESH employées dans l'académie en 2021.

L'administration considère qu'à ce stade des opérations, il lui faut encore travailler à améliorer la connexion entre les besoins des élèves et l'emploi des personnels (vaste programme ...).

La MDPH notifie pour 3 ans – d'où les contrats PIAL de 3 ans pour les AESH. Les notifications arrivent par paquets réguliers toutes les 3 semaines tout au long de l'année. L'administration nous assure que les recrutements d'AESH suivent à la hauteur des besoins !

Evaluation

Une évaluation nationale des PIAL, menée l'an dernier à la demande de l'inspection générale, a amené l'administration à « se donner des règles de conduite ».

Une de ces règles consiste à fixer pour la prochaine rentrée – aveu d'un manque manifeste - des réunions de rentrée, mettant en présence pilote – coordonnateur – AESH – familles dans chaque PIAL. Cela fait tiquer l'AESH présente qui fait état de ce qu'il est fréquemment rappelé aux AESH qu'elles ne doivent en aucun cas être en contact avec les familles ...

L'administration – sans qu'on le lui ait demandé à ce stade de la réunion – indique que des démissions d'AESH ont lieu assez régulièrement en cours d'année.

" L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE "
LE KAA BLANQUER



Gestion des remplacements

Mise en place depuis la rentrée d'une « brigade » de remplacement. Difficile de trouver limpides les explications de l'administration, même en posant des questions précises. Ces remplaçants, nous dit-on, sont employés prioritairement dans des situations de congés (maladie, longue maladie, congé de formation - ce qui ne doit pas représenter beaucoup de monde ... - congé parental, maternité).

L'administration nous assure ne pas vouloir recruter des CDD de très courte durée, et indique qu'elle pourra recruter ces AESH y compris pour des créations de postes. Rien de précis, mais ayez confiance ...

Frais de déplacement

Les AESH y ont droit dans le cadre d'une sortie de résidence administrative. Là également, les demandes de précision se heurtent à des réponses floues.

Nous demandons que les AESH soient informées de leurs droits, de l'existence de Chorus et des modalités précises de défraiement, notamment lors de remplacements en dehors de la commune où se situe l'établissement de rattachement.

La secrétaire générale fait mine d'être particulièrement attentive à cet aspect compte tenu des salaires très bas des AESH, mais il est clair que c'est le dernier de ses soucis – sachant qu'elle n'est pas capable de définir dans quels cas les personnels y ont droit.

Temps de travail

Sont évoquées les heures dites « connexes » (circulaire de 2019) qui font souvent déborder le temps de travail hebdomadaire et s'inscrivent dans une nette tendance à l'annualisation.

35 ETP d'AESH référents dans 3 départements (57 – 54 – 88) : contrats de 35 h (sur 41 semaines), 20 h d'accompagnement + 15 h dévolues à la mission de référent, avec une indemnité annuelle de 600 €.

75 % des contrats sont établis pour une quotité de 0,64 temps plein.

FO pose la question du nombre d'AESH bénéficiant, en dehors des AESH référents, d'un temps plein. Réponse évasive, faisant état de ce que beaucoup préfèrent s'en tenir à 24 h (ce qui renvoie aux horaires du premier degré), et de ce que la proposition est faite aux AESH qui le souhaitent d'augmenter leur temps de travail (activités périphériques) ou de demander un cumul d'activité. Cela veut dire clairement que quasiment personne n'est employé à temps plein hormis les référents.

FO fait remarquer qu'un cumul d'activité suppose des aménagements d'emploi du temps dans cette perspective, ce qui n'est pas la réalité dans les faits. Nous n'avons quasiment pas d'exemples de contrats à quotité pleine, même lorsque c'est le souhait prioritaire des personnels.

La SG nous explique qu'elle mène un valeureux combat en négociation avec les collectivités pour mettre en place - un jour peut-être - un contrat multi-emplois à employeur unique. Formidable.

Revendications

Nous finissons en demandant que soit mis fin à des pratiques – déjà évoquées antérieurement lors d'une audience à l'inspection académique de Moselle – que nous jugeons **inadmissibles** :

- la demande de remplacement sans délai dans un autre établissement
- les pressions exercées dans ce sens
- les ordres de missions que le coordonnateur fait signer en blanc aux AESH
- l'absence complète d'information concernant les élèves qu'on leur demande d'accompagner du jour au lendemain.



Nous demandons un allègement de service en cas de service partagé à l'année, un délai de prise de contact en cas de remplacement, un délai et une modalité acceptables de prévenance.

L'administration prend note, l'air concentré et attentif ... de quoi nous rassurer une fois de plus. Mais elle voudrait mettre sur le dos des situations chaotiques (nombreuses absences de personnels, recherche de solutions dans l'urgence, désorganisation ponctuelle) engendrées par les phases successives de la crise sanitaire (qui là aussi a bon dos) une grande partie des abus que nous évoquons.

Nous faisons état de ce que de très nombreux témoignages des réalités professionnelles quotidiennes des personnels mettent en évidence qu'ils sont pris de haut et considérés comme des pions, bien loin de la prétendue attention portée par l'institution aux besoins des élèves que les AESH sont chargés d'accompagner.

A noter : aucune intervention de la Fsu ; les commentaires enthousiastes de l'Unsa étaient pro-Pial et pro-administration, remerciée pour « la richesse de ce GT » ; une seule intervention servile et en partie inaudible du Sgen.